

Дергачёва Мария Андреевна,

бакалавр 3-го курса

Уральский институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

**«ИЗ МАЛЕНЬКОГО ГОРОДА В БОЛЬШИЕ ЛЮДИ»:
УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
В УСЛОВИЯХ МАЛЫХ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация. В докладе рассматривается вопрос миграции квалифицированных специалистов из малых городов в большие. На уровне государственного управления проводится политика барьеров, устанавливаемых для сокращения данных демографических процессов. Автор же делает вывод о том, что их нужно поощрять, что в результате может привести к двусторонней миграции населения и замещению жителей обратным маршрутом: из большого города в малые

Ключевые слова: человеческий капитал, муниципалитет, развитие, карьера.

Dergacheva Maria,

Undergraduate Student of the 3rd year

*The Ural Institute — branch of Russian Presidential Academy
of National Economy and State Service under the RF President*

**“FROM SMALL TOWN IN BIG PERSON”:
DEVELOPMENT MANAGEMENT
OF HUMAN CAPITAL IN SMALL MUNICIPALITIES
OF SVERDLOVSK REGION**

Abstract. The report examines the issue of qualified specialist's migration from small cities to large ones. There is a policy of barriers established to reduce these demographic processes at the level of public administration. The author concludes that they should be encouraged, which can lead to two-

way migration of the population and replacement of residents by the return route: from a large city to a small one

Key words: human capital, municipality, development, career.

Во всей стране актуальной является проблема оттока квалифицированного населения из малых в большие города. При этом данная форма мобильности приводит к тому, что родившиеся в малых городах люди находятся в априори проигрышном положении и зачастую не выдерживают конкуренции на рынке труда [1]. Данная проблема особенно актуальна в Свердловской области, где Екатеринбург аккумулирует значимый человеческий ресурс со всего региона.

При этом существует противоположная тенденция в управлении, когда официальные власти все больше дают возможностей и шансов для того, чтобы стать «большим» человеком в маленьком городе. Разрыв успеха становится все меньше, так как существуют разнообразные программы для одаренных детей и настоящих профессионалов своего дела. При этом эти программы бюджетные, что дает возможность роста из любой стартовой точки индивида.

Рассматривая позицию человека с точки зрения начала карьеры — это школа. При этом базовое школьное образование крайне дифференцировано относительно качества получаемых знаний. Это инициирует иной фактор: насколько разносторонними интересами обладает сам человек. Как добиться красивой и статусной жизни в поселке, где нет дополнительных кружков и секций? Здесь человек делает все сам. Здесь не человек делает выбор из предложенных услуг, он сам создает такие услуги для себя. Он создает условия стать личностью, стать настоящим, «большим» человеком. И получается так, что такие люди имеют большую мотивацию к достижению целей в жизни и созданию таких условий, которых у них не было. Это говорит об огромной силе характера, дисциплине и ответственности. Как правило, мы видим огромный успех человека из глубинки, который в свои годы не имел ничего, а сейчас получает все [2].

При этом традиционный управленческий подход основывается на том, чтобы создать институциональные барьеры для отъезда наиболее развитых и компетентных людей из города, что в целом создает токсичную обстановку и замедляет развитие территории

как таковой. Альтернатива же зиждется на пути, когда в каждом муниципалитете создаются наиболее конкурентные условия для образования и получения навыков. Впоследствии уезжающие в большой город занимают конкурентные места на рынке труда большого города [3]. За счет эффекта замещения формируется обратная мобильность, когда люди из большого города могут ехать в маленькие города, способные предоставить актуальное образование их детям.

Именно такой подход к управлению человеческим капиталом на государственном и муниципальном уровне создает условия для наибольшего экономического роста; усиливает взаимные процессы демографической мобильности, формирует среду для развития предпринимательских способностей; обеспечивает гарантии высокого уровня жизни и социальной защиты населения. Особую роль в данном процессе как инициаторов смены управленческой парадигмы могут сыграть общественные объединения и общественные палаты городов [4].

Литература

1. Резер Т. М., Сарычева А. М. Особенности развития малого города в Свердловской области // *Вопр. гос. и муницип. управления*. — 2013. — № 1. — С. 225–232.
2. Вандышев М. Н. Потенциал мобильности выпускников школ малых и средних городов Свердловской области // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные проблемы*. — 2014. — № 5 (123). — С. 114–124.
3. Долженко Р. А., Антонов Д. А. Трудоустройство выпускников: соответствие профессии и работы (на примере Свердловской области) // *Народонаселение*. — 2018. — Т. 21, № 3. — С. 109–121.
4. Исаков А. С. Институт общественных палат в Российской Федерации как комплексная система общественного контроля // *Вопр. управления*. — 2014. — № 6. — С. 26–30.